



广州金逸影视传媒股份有限公司

Guangzhou Jinyi Media Corporation

广州金逸影视传媒股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全广州金逸影视传媒股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理机制，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》《薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模、公司行业与公司业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平，与市场发展相适应；
- （二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值、个人业绩、履行责任义务相符；
- （三）长远发展原则：体现薪酬与公司可持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第五条 董事、高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织。

第六条 公司行政人力资源中心、财务管理中心及证券部相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬方案的制定和实施工作。

第三章 薪酬总额决定机制与薪酬构成

第七条 公司实行薪酬总额决定机制：薪酬总额以上年度薪酬总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第八条 董事会成员薪酬

（一）独立董事

独立董事在公司领取固定津贴，津贴的标准综合其履行职责、时间投入、专业经验及市场惯例等因素确定或调整，由股东会审议决定，其不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事

1、未在公司或合并报表范围内子公司（以下简称“子公司”）担任除董事以外其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

2、在公司（含子公司）担任除董事以外职务的非独立董事（含职工代表董事），按照其所担任的职务领取薪酬，不另行领取董事薪酬，其薪酬根据

在公司任职的职务与岗位职责确定，具体标准参照本制度第九条高级管理人员薪酬规定执行。

第九条 高级管理人员实行年薪制，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，具体构成如下：

（一）基本薪酬：根据岗位价值、个人能力、职责范围、市场薪酬水平、公司规模等因素综合确定。

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定。

（三）中长期激励收入：包括股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等，公司可根据经营情况与发展战略，制定中长期激励方案。

上述绩效薪酬、中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十条 本制度中薪酬、津贴均为税前收入，公司代扣代缴个人承担的各项社会保险费、住房公积金、个人所得税及其他应扣款项。

第四章 绩效考核

第十一条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司也可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事不参与公司内部绩效考核，其履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第十二条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十三条 公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和

绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十四条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十五条 因非经营性损益、会计政策变更、政策性因素、不可抗力等非个人原因导致公司经营目标未完成的，董事会薪酬与考核委员会可决定剔除相关因素影响，合理核定绩效评价结果及绩效薪酬。

第五章 薪酬、津贴的发放

第十六条 独立董事津贴由公司股东会审议通过后定期按年度发放，不满1年的按履职天数折算。

第十七条 在公司任职的非独立董事（含职工代表董事）和高级管理人员薪酬的支付采用月度和年度相结合的结算形式：

（一）基本薪酬：由公司按月足额发放。

（二）绩效薪酬：实行按月预发与年度清算相结合的方式：

1.月度预发部分属于预支性质，具体预发比例由薪酬与考核委员会确定；

2.年度清算部分应在公司年度报告披露及绩效评价完成后支付，最终发放金额以年度清算结果为准。

（三）中长期激励收入（如有）：按相应激励方案约定的时间、条件及方式发放。

第十八条 董事和高级管理人员发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放；任期内被免职或因违法违纪被解聘的，按公司相关规定及劳动合同约定处理。

第十九条 公司涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第二十条 公司可以适时结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩

效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第六章 薪酬调整

第二十一条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而做相应的调整。具体薪酬调整依据为：

- （一）公司盈利状况；
- （二）公司组织结构的调整；
- （三）个人岗位调整或职务变动；
- （四）同行业薪酬变动水平；
- （五）通胀水平；
- （六）董事会或薪酬考核委员会认为必要的其他因素。

第二十二条 经薪酬考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会或股东会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第二十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第七章 薪酬的止付与追索

第二十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十五条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

上述减少、停止支付或追回绩效薪酬及中长期激励收入的决定，由董事会薪酬与考核委员会提出建议，报董事会审议决定。涉及董事的，该董事应当回避。

第八章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》不一致的，按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起施行，如遇国家法律、行政法规、规范性文件或公司章程修订，制度内容与之抵触时，应以修订后的国家法律、行政法规、规范性文件或公司章程的规定为准。

广州金逸影视传媒股份有限公司

二零二六年六月